

# Organisation, Einkauf und Evaluation betrieblicher Weiterbildung: Die Schweizer Betriebsbefragung zur Weiterbildung

*Marc Höglinger (Universität Bern) & Lena Liechti (Bundesamt für Statistik)*

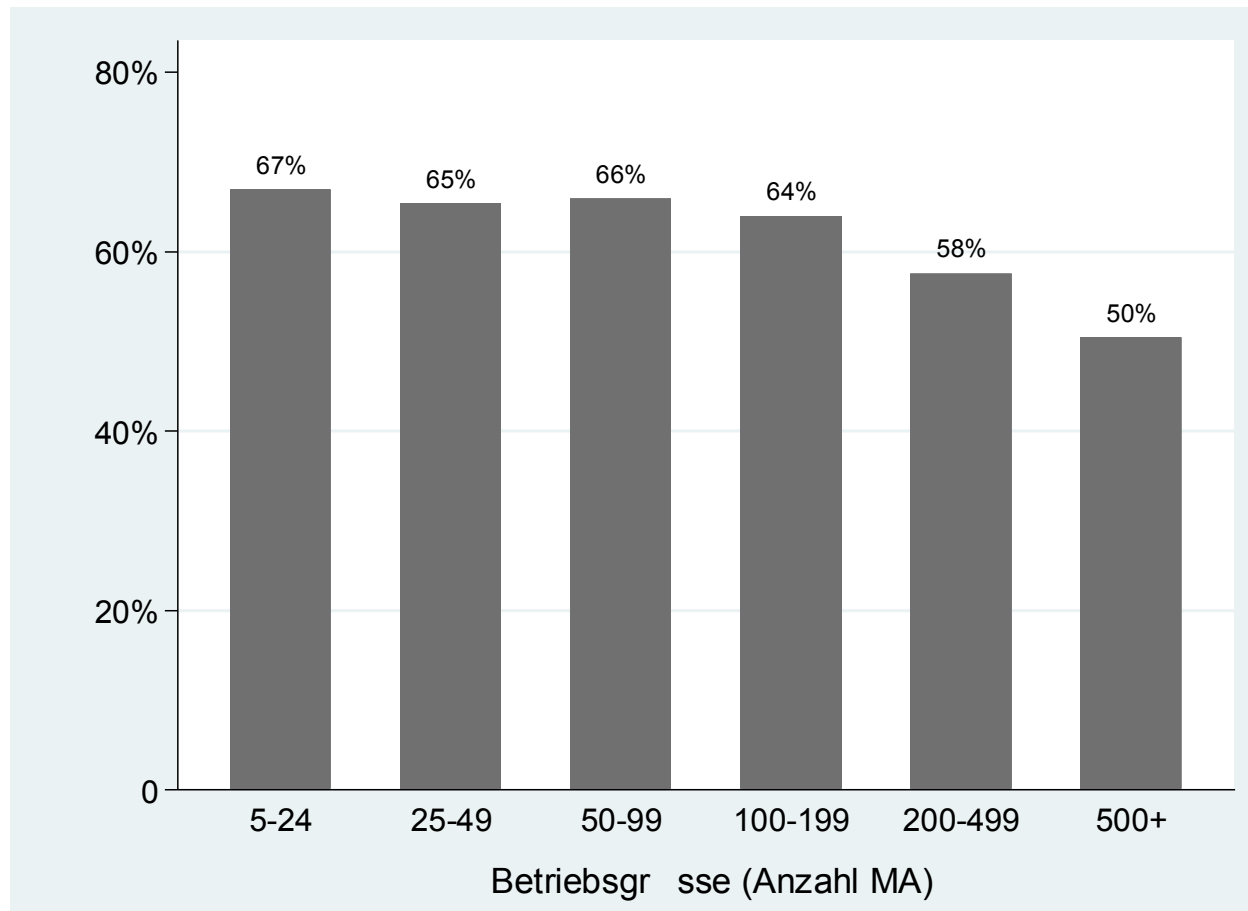
Fachtagung «Weiterbildung und Erwerbsarbeit in der Schweiz: Forschungsprojekte und Ergebnisse», 11. November 2016

# Weiterbildung ist oft „externe“ betriebliche Weiterbildung

- Grosse Bedeutung der Weiterbildung und des “lebenslangen Lernens” – 2006 besuchten rund 1/3 aller Erwerbstätigen eine berufliche Weiterbildung (BfS, SAKE 2006).
- Ein Grossteil dieser Weiterbildungen ist “betriebliche Weiterbildung”: durch den Betrieb geplant, veranlasst und (zumindest teilweise) finanziert oder durchgeführt.
- Betriebe nehmen also bei der Weiterbildung eine sehr wichtige Rolle ein – allerdings wurde Weiterbildung aus Sicht der Betriebe in der Forschung bis jetzt nur wenig beachtet (Ausnahmen für die Schweiz: Gonon et al. (2005), Hanhart et al (2004), Sieber (2000) und Wüst (1998).
- Ein beträchtlicher Teil der Weiterbildung wird nicht durch die Betriebe selbst, sondern durch externe Bildungsanbieter (z.B. Trainer, Institute, Fachhochschulen) durchgeführt.

# Anteil externer Weiterbildungsmassnahmen in Betrieben

**Anteil externer Weiterbildungsmassnahmen an allen Weiterbildungsmassnahmen in den letzten 12 Monaten nach Betriebsgrösse (Anzahl Mitarbeitende Vollzeitäquivalent)**



Anmerkungen: Grundgesamtheit sind alle Betriebe/Abteilungen, welche in den letzten 12 Monaten mindestens 1 Weiterbildungsmassnahme durchführten. Die Fallzahl beträgt total N=970. Für Betrieb mit 5-24 Mitarbeitenden Vollzeitäquivalent N=108, 25-49 N=129, 50-99 N=176, 100-199 N=176, 200-499 N= 174, 500+ N=207.

# Qual der Wahl bei der Auswahl eines Bildungsanbieters...



# Weiterbildung als „spezielles“ Gut

Der Markt für Weiterbildung ist ein ganz „spezieller“ Markt, auf dem klassische ökonomische Erklärungsansätze zum Verhalten von Akteuren an Grenzen stoßen.

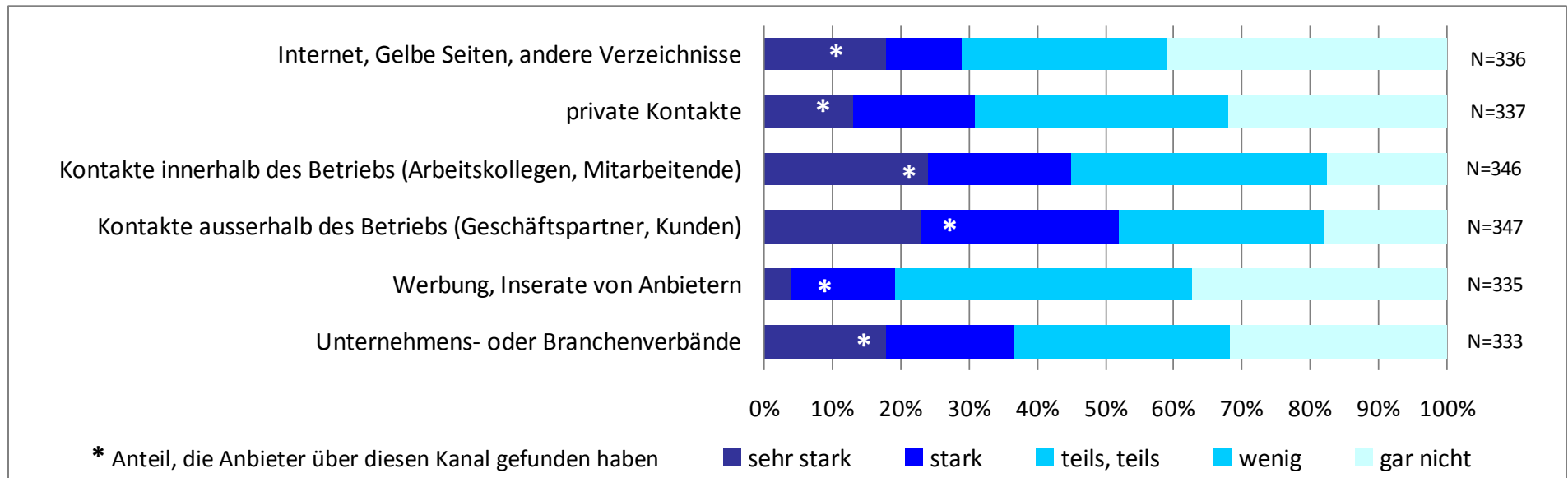
- Die Qualität einer Weiterbildungsmaßnahme (bzw. eines Anbieters) ist kaum im Vorfeld der Weiterbildung abschätzbar. → Erfahrungsgut (Nelson 1970)
- Zusätzlich ist die Qualität einer Weiterbildung oft auch nach der Durchführung einer Weiterbildung kaum abschätzbar. → Vertrauensgut (e.g. Emons 1997)

# Konsequenzen auf dem Weiterbildungsmarkt

- Unsicherheit beim Einkauf von Weiterbildungs-Dienstleistungen:
  - 55% der Respondenten sagen, es sei schwierig, die Qualität einer Weiterbildungsmaßnahme ex ante einzuschätzen.
  - 26% sagen, es sei schwierig, einen passenden Weiterbildungsanbieter zu finden.
- Negative Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen:
  - 28% haben in der Vergangenheit schon schlechte Erfahrungen mit Weiterbildungsanbietern gemacht.
- Beschränkte Such- und Auswahlmöglichkeiten was externe Weiterbildungs-Massnahmen anbelangt. Suchinvestitionen haben nur einen beschränkten Nutzen.
  - Gefragt, wie es zum Erstkontakt mit einem zufällig ausgewählten Weiterbildungsanbieter kam, sagen nur 57% der Respondenten, sie hätten damals “aktiv” nach einem Weiterbildungsanbieter gesucht.

# Benutzte Suchkanäle nach externem Anbieter

## Intensität der Nutzung einzelner Suchkanäle und Anteil der Befragten, welche den Anbieter über einen bestimmten Suchkanal schliesslich gefunden haben (\*)



Anmerkungen: Die genaue Fragestellung zur Nutzung der Suchkanäle lautet: „Wie nutzten Sie (damals) die folgenden Informationskanäle bei der Suche nach einem passenden Weiterbildungsanbieter?“. Die fünf möglichen Antwortkategorien lauteten „gar nicht“, „wenig“, „nur teilweise“, „stark“ und „sehr stark“.

Die genaue Fragestellung für die Frage, nach dem Kanal über den der Anbieter tatsächlich gefunden wurde, lautete: „Auf welchem Weg haben Sie den Weiterbildungsanbieter [Name des Anbieters] schliesslich gefunden?“

Grundgesamtheit sind diejenigen Befragten, welche angaben, „aktiv gesucht“ zu haben.

# Externe betriebliche Weiterbildung als Vertrauensproblem

- Imperfekte Information und Unsicherheit ist auf fast allen Märkten in mehr oder weniger grossem Ausmass vorhanden.
  - Der Markt für externe betriebliche Weiterbildung ist diesbezüglich keine Ausnahme: vielfältig aber auch intransparent.
  - Qualität eines Anbieters ist schwierig im Vorfeld abzuschätzen.
  - Schwierige Suche und Auswahl eines geeigneten Bildungsanbieters (Abraham et al. 2009):
    - 55% der Verantwortlichen sagen, es sei schwierig, die Qualität einer Weiterbildungsmassnahme ex ante einzuschätzen.
    - 26% sagen, es sei bisweilen schwierig, einen passenden Weiterbildungsanbieter zu finden.
    - 28% haben in der Vergangenheit schon schlechte Erfahrungen mit Weiterbildungsanbietern gemacht.
- ➔ Hohes Risiko, eine schlechte Anbieterin auszuwählen



# Externe betriebliche Weiterbildung als Vertrauensproblem

- Wahl einer Anbieterin für betriebliche Weiterbildung wird zu einem Vertrauensproblem: es gibt gute und schlechte Anbieterinnen auf dem Markt, aber es ist für den Abnehmer nicht klar ersichtlich, welche Anbieterin zu welcher Gruppe gehört.
  - Wie entscheiden Abnehmer, welcher Anbieterin sie Vertrauen schenken?
  - Falls keine Lösung: zu tiefer Bezug des betroffenen Gutes oder im Extremfall Marktversagen (“Market for lemons”, Akerlof 1970)

## ➔ mögliche Lösungen:

- Zertifizierung von Anbieterinnen
- Garantien
- Evaluation
- unabhängige Kontrollinstanz (Staat, Verbraucherschutzverbände, etc.)
- Netzwerke/soziale Einbettung von Transaktionen und Reputation:
  - wiederholte Engagements des gleichen Anbieters
  - Nutzung von vermittelten Informationen über Anbieter, welche Schlüsse auf deren zukünftiges Verhalten ermöglichen.

# Externe betriebliche Weiterbildung als Vertrauensproblem

- Grosse Bedeutung von wiederholten Transaktionen und Netzwerken bei der Anbieterauswahl (Höglinger 2010)
  - 67% wiederholte Transaktionen
  - 28% Netzwerk-Einbettung (Käufernetzwerke, Empfehlungen, etc.)
  - 5% neuer Anbieter, ohne bestehende direkte oder indirekte Beziehungen

**Table 1: Type of Embedded Exchange**

	Freq.	Percentages	Cum. Perc.
Repeated exchange	773	66.8	66.8
Multiplexity (provider was already a customer, supplier, consultant at first engagement)	118	10.2	77.0
Direct personal tie prior to first engagement	77	6.7	83.7
Indirect tie via third parties (other customers of the provider, business partners, acquaintances, friends, employees)	128	11.1	94.7
Not embedded exchange	61	5.3	100
Total	1157	100	

## Datenerhebung: Schweizer Betriebsbefragung zur Weiterbildung

- 2'600 Unternehmen und Organisationen wurden zwischen Juni und Oktober 2008 durch InterviewerInnen telefonisch kontaktiert (geschichtete Zufallsstichprobe).
- Datenerhebung: kombinierte CATI-Online-Befragung an der ETH Zürich.
- Respondenten wurden telefonisch ausgewählt und kontaktiert, erste Fragen wurden gestellt, dann erfolgte der Wechsel auf den Online-Fragebogen ("Switch-Mode").
- Rund 1'326 AbteilungsleiterInnen oder GeschäftsleiterInnen beantworteten den Online-Fragekatalog.
- Das entspricht einer für Betriebsbefragungen sehr hohen Rücklaufquote von 52.25%.





INTWIN version 5.4

EditOptions

1 - INTRO

Record no:0000002232Elapsed time: 0:00:28

Dial (F6)Hangup (F7)Auswahl-Hilfe (F8)Target Person (F9)Firma (F10)Manual Mailer (ALT-M)Notizen (ALT-N)Call History (F11)

INTROINT: Auto-Dialing

**Soll die Nummer (00)442251111 gewählt werden?**

-----Betrieb

Name: **PKZ Burger-Kehl & Co**  
Name2: Aktiengesellschaft Verwaltung  
Branche: **Detailhandel mit Herrenbekleidung**  
Adresse: In der Luberzen 19  
Ort: 8902 Urdorf / ZH  
Telefon: 0447363333  
**Grösse: 500+ Mitarbeiter**  
**Vollzeitaequivalent** | ID: 7738 | Mail:

Bisherige Anrufe/Anrufversuche: 21  
Letztes Call Result: 71

-----Zielperson

**Art der Zielperson: Abteilungsleiter**  
**Auswahl ZP erfolgreich: Ja**  
ZP bereits kontaktiert:  
Name: **GEHRIG**,  
Geschlecht: Mann  
Abteilung: GESCHÄFTSFÜHRER ZÜRICH  
Mail: @FELDPAUSCH.CH  
Telefon: 0442251111

-----Auswahl-Hilfe

(nur bei Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern)  
Auswahlhilfe bereits kontaktiert: Ja  
Name: VON NIEDERHÄUSERN  
Geschlecht: Männlich  
Funktion: PERSONALLEITER  
Telefon: 0447363296

-----Notizen

PERSONALLEITER MUSS ZUSTIMMEN UND  
EVT AUCH AUSWAHL MACHEN  
VON NIEDERHÄUSER SAGT, ES GIBT NUR  
EINEN FILIALLEITER IN FELDPAUS ZUÜRICH,  
DER  
DIE FUNKTION EINES ABTEILUNGSLEITER  
HAT. DORT ANFRAGEN. DIE KORREKTE  
AUSWAHL  
MACHT ER NICHT, SEI NICHT SINNVOLL UND  
VIEL ZU KOMPLIZIERT.  
GESCHÄFTSFÜHRER IST 14 TAGE IN DEN  
FERIEN  
GL SOLLTE AB 14H ERREICHBAR SEIN. LT  
RW: AB 0900 ERREICHBAR (NICHT  
DONNERSTAGS); heute frei, morgen  
ab 11:30

01 ☒ Nummer auswählen / definieren

02 ☐ Ja, wählen

03 ☐ Nein

OKCancel

Questionnaire ID:0000002232Phone:442251111ID:7738Firma: PKZ Burger-Kehl & CoZiel-Person: GEHRIG (Abteilungsleiter)

Microsoft Ac...Headers - N...4 Windows...BrowseCall\_backsStata/MP 10...Stata Do-File...ETH - Profes...InterviewDE <13:52

**Von:** Marc Hoeglinger [training@ethz.ch] <training@ethz.ch>  
**Betreff:** Studie "Weiterbildung in Unternehmen und Organisationen"

**An:** Hoeglinger Marc  
**Cc:**

Sehr geehrter Herr Gruber

Danke, dass Sie an unserer Studie zu "Weiterbildung in Unternehmen und Organisationen" teilnehmen. Um die Weiterbildungs-  
Bedürfnisse von Betrieben wie dem Ihren erfassen und untersuchen zu können, sind Ihre Erfahrungen sehr wertvoll und wichtig.

Wie am Telefon besprochen, erhalten Sie hier Ihre persönliche Einladung zu unserem Online-Fragekatalog. Klicken Sie bitte zum  
Starten auf den folgenden Link. Alternativ kopieren Sie diesen in die Adressleiste Ihres Internet-Browsers:

<https://www.sociolab.ethz.ch/training/default.aspx?fspid=C102AFC8-F445-4583-9417-672A8B1BF638>

Die erhobenen Daten werden anonymisiert und streng vertraulich behandelt. Für Ihre Fragen erreichen Sie uns telefonisch, per e-  
Mail oder über unsere Projekt-Homepage (siehe unten).

Freundliche Grüsse

Marc Hoeglinger, Leiter Umfrage

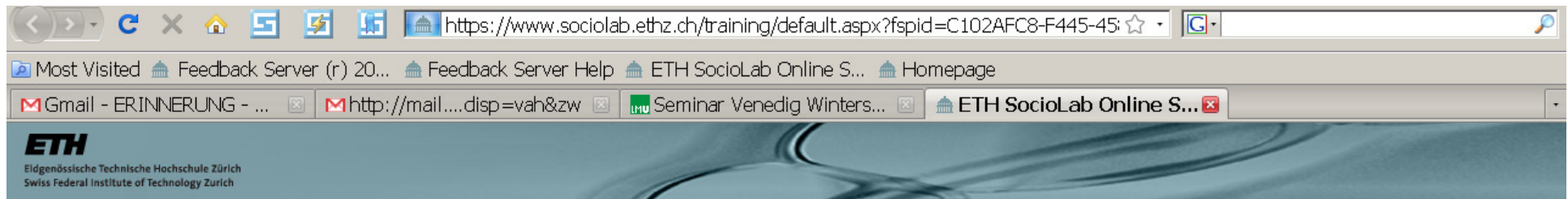
PS: Erste Resultate dieser Studie sind für Sie ab Ende August auf unsere Projekt-Homepage abrufbar. Nutzen Sie diese  
Möglichkeit und vergleichen Sie sich im Sinne eines "Benchmarks" mit anderen Unternehmen Ihrer Branche.

Telefon 044 632 70 98

E-Mail [training@ethz.ch](mailto:training@ethz.ch)

Homepage <http://www.sociolab.ethz.ch/projects/training>

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich  
ETH-Zentrum  
Professur für Soziologie  
Scheuchzerstrasse 70  
8092 Zuerich



## Willkommen zur Studie "Weiterbildung in Unternehmen und Organisationen"

Sehr geehrter Herr Gruber

Danke, dass Sie sich Zeit nehmen, an unserer Umfrage teilzunehmen. Im Zentrum unserer Studie steht die Frage, wie ein Betrieb wie Ihrer Weiterbildung für seine Mitarbeitenden nutzt und organisiert, und wie zufrieden Sie damit sind. Ihre Erfahrungen dazu sind für uns äusserst wertvoll.

Falls Sie während der Beantwortung oder danach Fragen haben, zögern Sie nicht, uns anzurufen: 044 632 70 98. Wir stehen Ihnen Mo-Fr von 8-17h zur Verfügung und helfen Ihnen gerne weiter.

Freundliche Grüsse

Prof. Dr. Martin Abraham, Projektleiter

Prof. FH Jürg Arpagaus, Projektleiter

Marc Höglinger, Leiter Umfrage

Zum Starten der Befragung klicken Sie bitte auf "Weiter>>" unten links auf dieser Seite.

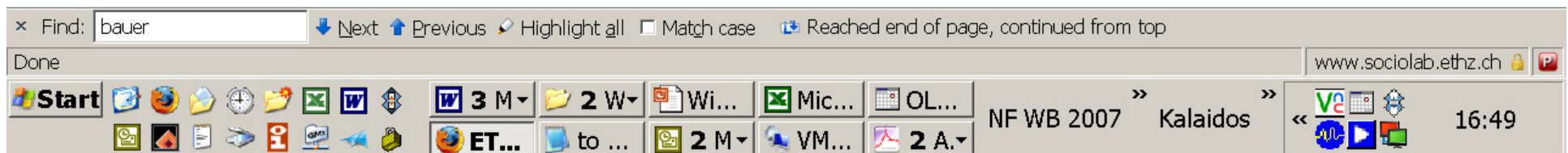
### Informationen zur Studie

Die Studie "Weiterbildung in Unternehmen und Organisationen" wird an der ETH Zürich, Professur für Soziologie, durchgeführt. Die Projektleitung dieser vom Schweizerischen Nationalfonds unterstützten Studie obliegt Prof. Dr. Martin Abraham, Institut für Soziologie der Universität Bern, sowie Prof. FH Jürg Arpagaus, Kalaidos Fachhochschule Zürich. Nähere Informationen finden Sie auf der Projekthomepage.

**Weiter >>**

2% abgeschlossen

Universität Bern -- Kalaidos Fachhochschule -- ETH Zürich, Professur für Soziologie



ETH SocioLab Online Survey - Windows Internet Explorer

https://www.sociolab.ethz.ch/training/default.aspx?fspid=C582F552-AF03-4FE4-BD9A-37F37EDD6B11

Google

ETH SocioLab Online Survey

Seite Extras >>

**ETH**  
Eidgenössische Technische Hochschule Zürich  
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

**Wie viele Mitarbeitende Ihrer Abteilung haben in den letzten 12 Monaten an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen?**

Anzahl Mitarbeitende mit Weiterbildung in den letzten 12 Monaten:

☐ weiss nicht

**Bitte schätzen Sie, an wie vielen Weiterbildungs-Massnahmen die Mitarbeitenden Ihrer Abteilung in den letzten 12 Monaten insgesamt teilnahmen. Eine einzelne Weiterbildungs-Massnahme kann von mehreren Mitarbeitern gleichzeitig besucht worden sein, zählt aber hier nur einmal.**

ungefähre Anzahl Weiterbildungs-Massnahmen Ihrer Mitarbeitenden in den letzten 12 Monaten:

☐ weiss nicht

<< Zurück Weiter >>

19% abgeschlossen

Universität Bern – Kalaidos Fachhochschule – ETH Zürich, Professur für Soziologie

Fertig

Internet 100%

Start Online Frag... ETH Socio...

Kalaidos NF WB 2007 DE 71% 15:00



# Datenerhebung: Vorteile einer „Switch-Mode“-Strategie

„Switch-Mode“: Kombination der Vorteile von zwei unterschiedlichen Datenerhebungsmethoden.

Ein Erstkontakt via CATI (computer assisted telephone interview) ermöglicht

- eine repräsentative Stichprobe
- eine kontrollierte Zufallsauswahl
- eine hohe Teilnahmebereitschaft.

Auf der anderen Seite ermöglicht der Einsatz eines Online-Fragebogens

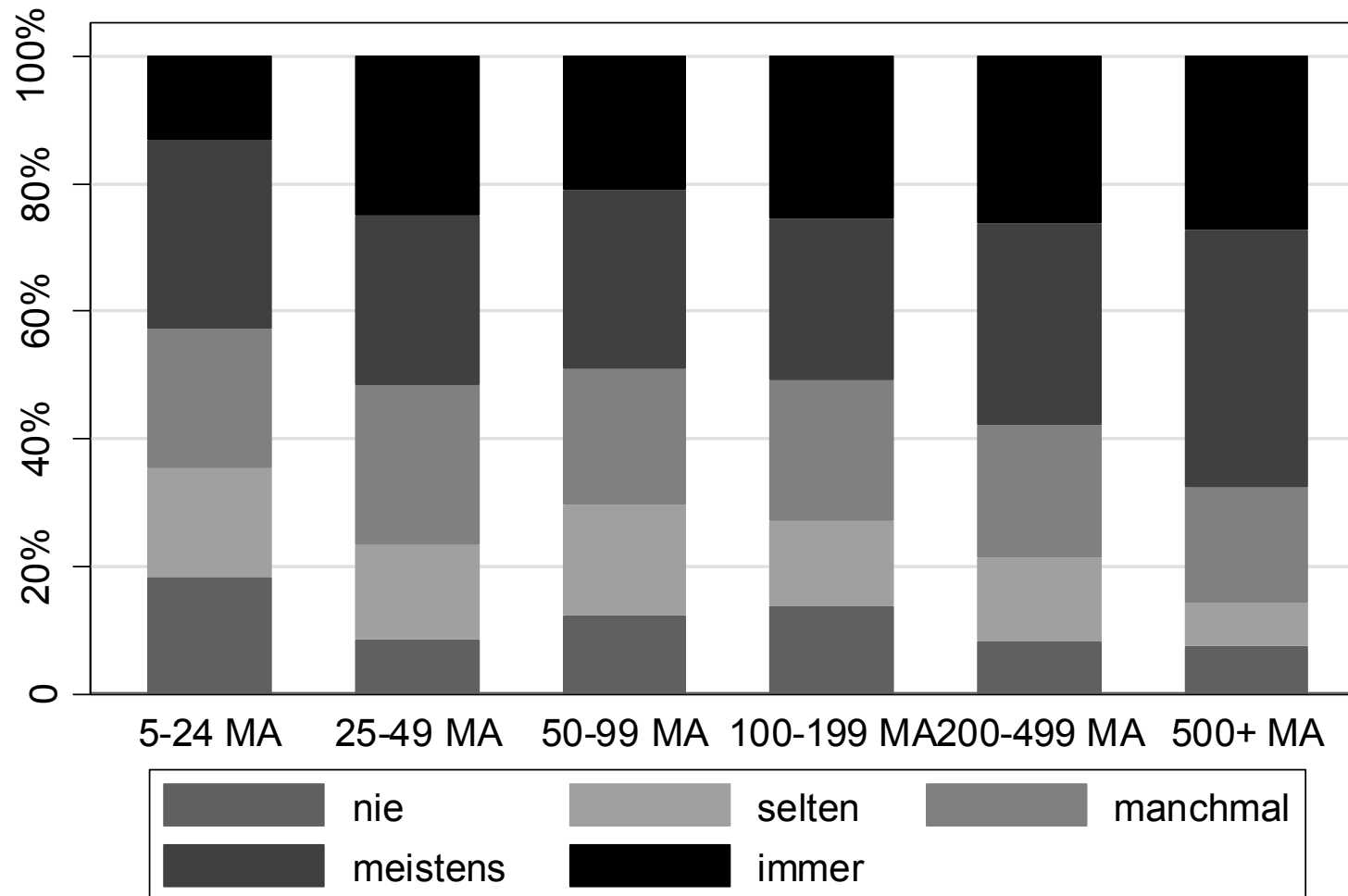
- grösstmögliche Flexibilität, *wann* der Fragekatalog beantwortet werden kann
- Interviewer-Zeit und damit Kosten werden eingespart
- Fragen und Antworten werden visuell präsentiert
- es stehen ausgefeilte Filterführungsmöglichkeiten zur Verfügung, der Fragebogen kann stark angepasst/individualisiert werden.

# Die Evaluation von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

## Zwei unterschiedliche Perspektiven

- Externe Weiterbildung als Transaktion mit Vertrauensproblemen: WB-Evaluation als Kontrollinstrument in wirtschaftlichen Transaktionen (Rational-Choice Perspektive)
- «Evaluitis»: WB-Evaluation als institutionalisierte Managementpraktik (Neo-Institutionalistische Perspektive)

# Evaluationshäufigkeit nach Betriebsgrösse (Betriebe mit WB)



# Evaluationsformen bei einer spezifischen Weiterbildung

	ungewichtet Anteil	gewichtet Anteil
Keine Evaluation	17.7%	18.8%
Informelle Gespräche mit den TN	45.9%	51.7%
Spezielle Evaluations-Gespräche mit den TN	17.1%	15.4%
Schriftliche Beurteilung durch die TN (z.B. Fragebogen, Bericht)	21.2%	10.9%
Tests über die neu erworbenen Qualifikationen	6.5%	7.3%
Anderes	4.8%	5.3%

Anmerkungen: Grundgesamtheit sind alle Betriebe mit externen Weiterbildungs-Massnahmen (N=1186). Die Fallzahl beträgt N=1114. Die genaue Fragestellung lautete: Wurde diese Weiterbildung in irgendeiner Form evaluiert? Mehrere Antworten möglich.

- 18% keine Evaluation
- 40% nur informelle Evaluation
- 41% mindestens eine formelle Evaluationsform

# Evaluation als Kontrollinstrument in wirtschaftlichen Transaktionen

## Ausgangslage

- Externe WB-Massnahme als Transaktion mit Vertrauensproblemen
  - Schwierig die Qualität von Anbieter/WB zu bestimmen
  - Opportunistische Anreize
- Investitionen in das Transaktionsmanagement können sinnvoll sein (Williamson 1981;1990)

## Erwartungen bezüglich dem Evaluationsverhalten

- **Evaluation ist wahrscheinlicher, wenn das Vertrauen in den Anbieter gering ist**
- Faktoren, welche das Vertrauen in wirtschaftlichen Transaktionen beeinflussen:
  - Spezifische Merkmale der Transaktion (z.B. Umfang, Motiv) (Williamson 1981;1990)
  - Merkmale der sozialen Einbettung (z.B. Exit/Voice-Netzwerke) (Buskens/Raub 2004)

# Evaluation als institutionalisierte Managementpraktik

## Ausgangslage

- Betriebe sind in eine Umwelt eingebettet, welche bestimmte Erwartungen haben, wie Programme, Stellen, Abteilungen usw. in den Betrieben gestaltet sein sollten. Formale Organisationsstruktur orientiert sich an diesen Ansprüchen (Meyer/Rowan 1977; DiMaggio/Powell 1983).
- Institutionalisation: gesellschaftlich geteilte Vorstellung, dass bestimmte Elemente zu bestimmten Organisationen gehören und diese Elemente werden nicht mehr hinterfragt.

## Erwartungen bezüglich dem Evaluationsverhalten

- **Evaluation ist wahrscheinlicher, wenn diese als institutionalisierte Managementpraktik im Betrieb übernommen wurde**
- Faktoren, welche eine Übernahme im Betrieb begünstigen:
  - Institutionelle Kräfte: Zwang, Imitation, normativer Druck (DiMaggio/Powell 1983).

# Determinanten der formellen Weiterbildungsevaluation

	Erwarteter Zusammenhang mit Evaluations- wahrscheinlichkeit	Unstandardisierte Effektkoeffizienten	t-Werte
<i>Evaluation als Kontrollinstrument in wirtsch. Transaktionen</i>			
Problempotenzial: WB Preis (log)	+	0,0943**	(2,80)
Schadenspotenzial:	+	0,0982***	(3,79)
„wirtschaftliches“ Motiv der WB (Index 0–16)			
Verfügbarkeit anderer Anbieter:	+	0,376*	(2,21)
Exit-Option (d)			
Netzwerkeinbettung:	–	–0,141	(–0,81)
Voice-Netzwerk (d)			
Lerneffekt: Vergangenheit (d)	–	–0,433*	(–2,33)
<i>Evaluation als institutionalisierte Managementpraktik</i>			
Imitation: Anz. bekannte Betriebe mit Evaluation (Likert)	+	0,194***	(4,21)
Normativer Druck: Ausbildung HR (d)	+	0,340*	(1,97)
Sektor (Privatwirtschaft = 1)	–	–0,434*	(–2,45)
<i>Kontrollvariablen</i>			
Anzahl externer WB/Jahr (log)		0,0494	(0,57)
Betriebsgrößenklassen:			
25–49 Mitarbeitende		0,305	(0,94)
50–99 Mitarbeitende		0,00383	(0,01)
100–199 Mitarbeitende		0,554+	(1,78)
200–499 Mitarbeitende		0,496	(1,58)
500+ Mitarbeitende		0,758*	(2,45)
Konstante		–2,940***	(–5,78)
N		743	
Pseudo $R^2_{MF}$		0,103	
LR $\chi^2$		103,2***	
Freiheitsgrade		14	
Log likelihood		–448,386	

Anmerkungen: Logistische Regression, Signifikanzniveaus: +p < 0,10, \*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001 (zweiseitiger Test). Referenz bei der Betriebsgröße ist die Größenkategorie mit 5–24 Mitarbeitenden

# Zusammenfassung der Resultate

## **Evaluation als Kontrollinstrument in wirtschaftlichen Transaktionen:**

- Je ausgeprägter das „wirtschaftliche“ Motiv der WB, desto eher wird formell evaluiert (Schadenspotenzial)
- Je teurer die WB, desto eher wird formell evaluiert (Transaktionsvolumen)
- Wurde bereits früher der WB-Anbieter engagiert, wird weniger wahrscheinlich formell evaluiert (Lerneffekt)
- Die Verfügbarkeit alternativer Anbieter erhöht die Evaluationswahrscheinlichkeit (Exit-Option)
- Das Reputationsnetzwerk hat keinen Einfluss auf das Evaluationsverhalten (Voice-Netzwerk)

## **Evaluation als institutionalisierte Managementpraktik:**

- Je stärker die WB-Evaluation im betrieblichen Umfeld verbreitet ist, desto eher wird formell evaluiert (Imitation)
- Hat die Führungsperson eine HR-Ausbildung, ist eine formelle Evaluation wahrscheinlicher (normativer Druck)
- Privatwirtschaftliche Unternehmen evaluieren weniger wahrscheinlich formell als öffentliche und Non-Profit-Organisationen (Legitimität)



# Erhebungen zur (betrieblichen) Weiterbildung beim BFS

	<b>SBW: Erhebung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Unternehmen</b>	<b>MZB: Mikrozensus Aus- und Weiterbildung</b>
Stichprobe	8'000 Betriebe des zweiten und dritten Sektors in der Schweiz (ab 10 MA)	10'000 in der Schweiz lebende Personen zwischen 15 und 74 Jahren
Periodizität	Alle 5 Jahre (2012, 2016)	Alle 5 Jahre (2011, 2016)
Inhaltliche Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategien beruflicher Weiterbildung</li> <li>- Unterstützte Weiterbildungsformen und MA</li> <li>- Ausgaben und Kosten</li> <li>- Anbieter und Themen (nur 2012)</li> <li>- Auswahl und Evaluation (nur 2012)</li> <li>- Gründe für Verzicht auf WB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbildungen (formale Bildung)</li> <li>- Weiterbildungen (nicht-formale/ informelle Bildung)</li> <li>- Erwerbssituation</li> <li>- Soziale Herkunft</li> <li>- Sprachkompetenzen</li> <li>- Gesundheitszustand</li> </ul>
Internationale Anbindung	Continuing Vocational Training Survey (CVTS)	Adult Education Survey (AES)

# Herzlichen Dank!

[marc.hoeglinger@soz.unibe.ch](mailto:marc.hoeglinger@soz.unibe.ch)

[lana.liechti@bfs.admin.ch](mailto:lana.liechti@bfs.admin.ch)

- Abraham, Martin, Jürg H. Arpagaus, Agnes Berther, Marc Höglinger and Lena Liechti. 2010. "Die "Schweizer Betriebsbefragung zur Weiterbildung" 2008. Codebuch." *Interner Bericht. Zürich/Erlangen Nürnberg: Kalaidos FH, Universität Erlangen-Nürnberg.*
- Abraham, Martin, Marc Höglinger and Lena Liechti. 2016. "Die Organisation von Weiterbildung in Betrieben. Strukturen, Entscheidungsträger und involvierte Akteure." in *submitted, edited by T. E. Zimmermann, W. Jütte and F. Horváth. Bern: Haupt.*
- Abraham, Martin, Jürg H. Arpagaus, Agnes Berther, Marc Höglinger and Lena Liechti. 2009. "Studie „Weiterbildung in Unternehmen und Organisationen“. Die Zusammenarbeit von Betrieben mit externen Bildungsanbietern." *Kurzbericht. Zürich.*
- Arpagaus, Jürg H., Marc Höglinger and Martin Abraham. 2009. "Kombination von CATI und Onlinesurvey – Switch-Mode-Design bei einer Schweizer Betriebsbefragung zur Weiterbildung." *Verband Schweizer Markt- und Sozialforscher Jahrbuch 2009:64-67.*
- Höglinger, Marc. 2010. "Networks in the Market for Employee Training. Social Embeddedness in Firms' Search for and Selection of an External Training Provider." Pp. 97-113 in *Markets as Networks, edited by T. Chavdarova, P. Slavova and S. Stoeva. Sofia: St. Kliment Ohridski University Press.*
- Höglinger, Marc. 2010. "Betriebliche Weiterbildung. "Externe" sind gefragt." *Jahrbuch Karriere 2010:10-11.*
- Liechti, Lena and Martin Abraham. 2011. "Die Evaluation von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Ein empirische Untersuchung zur Verbreitung und Anwendung von Evaluationsinstrumenten in der betrieblichen Weiterbildung." *Zeitschrift für Betriebswirtschaft.*

# Anhang

# Modellvariablen

Variablenbezeichnung	Beschrieb
<i>Abhängige Variable</i>	
Evaluation	Variable = 1, wenn die besprochene externe Weiterbildung in mindestens einer formellen Form evaluiert wurde
<i>Unabhängige Variablen</i>	
Weiterbildungspreis	Totale Kosten der Maßnahme (logarithmiert), Imputation für fehlende Werte
„Wirtschaftliches“ Motiv der WB	Index von 0–16, gebildet aus bewerteten Aussagen bezüglich dem Motiv der Weiterbildung
Exit-Option	Variable = 1, wenn mindestens ein alternativer Anbieter für die untersuchte externe Weiterbildung in Betracht gezogen wurde
Voice-Netzwerk	Variable = 1, wenn „einige“, „viele“ oder „sehr viele“ andere Kunden des Anbieters bekannt sind und 0, wenn „keine“ oder „wenige“ bekannt sind
Vergangenheit	Variable = 1, wenn bereits früher mit aktuellem Anbieter zusammengearbeitet wurde und 0, wenn erste Zusammenarbeit oder „weiss nicht“
Bekannte Betriebe mit Evaluation	6-stufige Likert-Skala zur Anzahl bekannter Betriebe mit regelmäßiger Weiterbildungsevaluation, von „keinen“ bis „11 und mehr“
Ausbildung HR	Variable = 1, wenn befragte Person Aus-/Weiterbildung im HR-Bereich hat
Sektor	Variable = 1, wenn Betrieb aus privatwirtschaftlichem Sektor ist
<i>Kontrollvariablen</i>	
Externer Weiterbildungsbedarf	Anzahl externer Weiterbildungsmaßnahmen pro Jahr (logarithmiert)
Betriebsgröße	6 Größenklassen mit der Anzahl Mitarbeitenden (vollzeitäquivalent)

# Evaluationsformen (allgemein)

	ungewichtet Anteil*	gewichtet Anteil*
Informellen Gespräche mit den Teilnehmenden	68.3%	71.7%
Speziellen Evaluations-Gespräche mit den Teilnehmenden	36.4%	38.8%
Schriftliche Beurteilung durch die Teilnehmenden (z.B. Fragebogen, Bericht)	34.5%	15.8%
Test über die neu erworbenen Qualifikationen	9.2%	10.3%

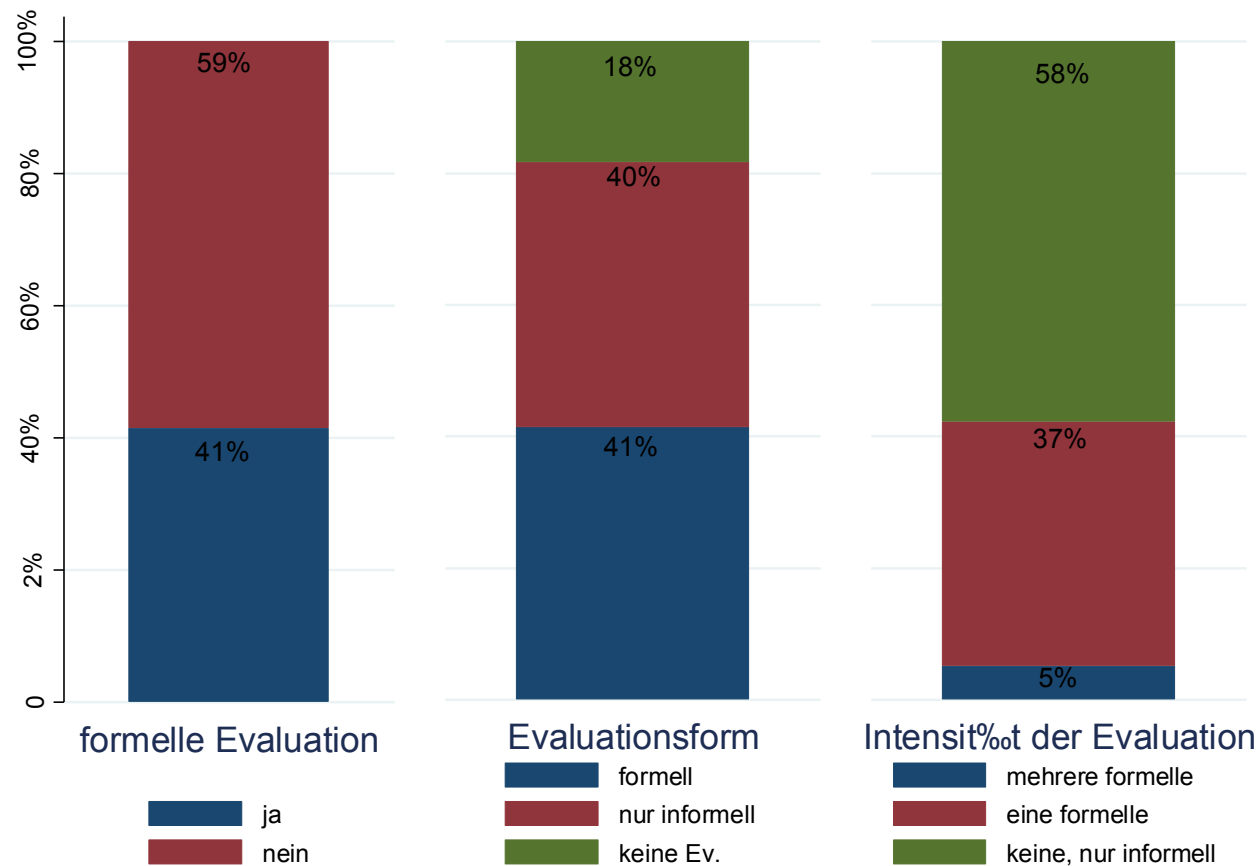
Anmerkungen: Grundgesamtheit sind alle Betriebe, welche die Weiterbildungen „manchmal“, „meistens“ oder „immer“ evaluieren (N=912), die Fallzahl beträgt N=905. \*Anteil Nennungen“ meistens“ und „immer“.

# Gründe für die Einführung regelmässiger Weiterbildungs-evaluationen

	Geschäftsleiter/innen		Abteilungsleiter/innen	
	ungewichtet Anteil	gewichtet Anteil	ungewichtet Anteil	gewichtet Anteil
Zertifizierung des Betriebs, Einführung von TQM oder Ähnliches (z.B. ISO 9001)	36.3%	32.8%	27.1%	29.5%
Initiative der Geschäftsleitung	--	--	36.6%	37.3%
Initiative der Personalabteilung/Human Resources	17%	11.7%	29.2%	21.9%
Initiative der/des speziellen WB-Beauftragte(n) oder -abteilung	9.6%	6.1%	20%	15.9%
meine eigene Initiative	66.7%	71.1%	33%	32.9%
Anderes	6.7%	8.8%	4.8%	6.7%

Anmerkungen: Grundgesamtheit sind alle Betriebe, welche die Weiterbildungen regelmässig formell evaluieren. Die Fahlzahl beträgt für die Geschäftsleiter/innen N=135 und für die Abteilungsleiter/innen N=424. Die genaue Fragestellung lautete: Was war der Auslöser für die Einführung der Evaluation von Weiterbildungs-Massnahmen?

# Intensität der Evaluation bei einer spezifischen Weiterbildung



# Die Evaluationsverantwortlichen

	Geschäftsleiter/innen		Abteilungsleiter/innen	
	ungewichtet Anteil	gewichtet Anteil	ungewichtet Anteil	gewichtet Anteil
ich selbst	60.7%	73.4%	52.1%	54.9%
direkte Vorgesetzte der Teilnehmenden	43%	34.3%	38%	38.8%
Personalleitung/Human Resources	17.8%	8.1%	32.5%	28.3%
spezielle(r) WB-Beauftragte(r) oder -stelle	7.4%	3.7%	20%	14.9%
Geschäftsleitung	--	--	16.7%	19.3%
andere	8.9%	4.3%	7.5%	7.4%

Anmerkungen: Grundgesamtheit sind alle Betriebe, welche die Weiterbildungen regelmässig formell evaluieren. Die Fahlzahl beträgt für die Geschäftsleiter/innen N=135 und für die Abteilungsleiter/innen N=424. Die genaue Fragestellung lautete: Wer lässt diese Evaluationen jeweils durchführen?